

N°6419/SG

Paris, le 29 septembre 2023

à

Mesdames et Messieurs les ministres,  
Mesdames et Messieurs les ministres délégués,  
Mesdames et Monsieur les secrétaires d'État

**Objet : Rénovation des concours d'accès à la fonction publique de l'Etat.**

**Résumé** : La rénovation des épreuves des concours d'accès à la fonction publique représente l'un des principaux leviers de l'attractivité des recrutements de la fonction publique. Il s'agit de mieux adapter les modalités de sélection au profil des candidats et aux besoins des employeurs et de concilier qualité du recrutement et renouvellement des modalités d'organisation. Ce chantier est l'un des axes clés de la réforme de la fonction publique pilotée et coordonnée par le ministère de la transformation et de la fonction publiques. Il doit être conduit par l'ensemble des départements ministériels pour ce qui concerne les recrutements relevant de leur périmètre, sur la base des orientations figurant dans la présente circulaire. Les travaux conduits en la matière seront coordonnés au niveau interministériel au travers d'instances de pilotage favorisant le partage régulier d'expériences entre les employeurs et la prise en compte de l'ensemble des aspects relatifs au déroulement des concours qui peuvent faire l'objet de rénovation.

Les premières mises en œuvre opérationnelles sont attendues pour l'année 2024.

Des travaux identiques sont engagés dans la fonction publique territoriale et la fonction publique hospitalière.

**Mots-clés** : fonction publique, concours, simplification, professionnalisation, égalité des chances, recrutement.

**Textes de référence** : article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen, articles L. 311-1 à L. 372-2 du code général de la fonction publique, statuts particuliers.

La nomination dans les emplois publics doit s'effectuer selon le principe fondamental issu de l'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen, à savoir dans des conditions d'égal accès se fondant sur la seule appréciation « de la capacité, des vertus et des talents ».

Ce principe s'applique, selon une jurisprudence constante, quelles que soient les modalités d'accès, sous statut ou par la voie du contrat, dès lors que le recrutement repose sur « l'appréciation des aptitudes et des qualités des candidats », et sans que cela s'oppose à une « différenciation éventuelle des règles de recrutement pour tenir compte tant de la variété des mérites à prendre en considération que des besoins du service public ».

.../...

C'est dans ce cadre que les concours d'accès aux corps et cadres d'emplois de la fonction publique demeurent une modalité essentielle garantissant des conditions transparentes et objectives d'accès aux emplois publics, tout en devant pleinement et simultanément répondre à l'objectif de s'adapter aux besoins effectifs des employeurs publics et à la diversité des profils.

Les différents types de concours (sur épreuves, sur titres et travaux) et de voies d'accès contribuent à cette diversité des profils : voie externe pour les candidats souhaitant s'engager dans le service public, voie interne pour les agents déjà en fonction, troisième voie pour intégrer des personnes dotées d'expériences professionnelles acquises dans d'autres secteurs.

A ce titre, le déploiement des prépas Talents et des concours Talents fera l'objet d'un bilan d'ici 2024.

La baisse de l'attractivité et de la sélectivité des recrutements dans la fonction publique (se traduisant par un taux de postes non pourvus pouvant dépasser 10 % pour certains recrutements) conduit toutefois à interroger les modalités aujourd'hui mises en œuvre et à les rénover.

Le déficit d'attractivité des concours est multifactoriel. Il justifie le chantier de refondation globale de la fonction publique pour agir sur l'ensemble des leviers, à travers la réforme des accès, des parcours et des rémunérations. C'est l'objet des engagements du programme « Fonction Publique + » confié au ministre de la transformation et de la fonction publiques. Un axe de travail immédiat vise à dynamiser la politique de recrutement, en professionnalisant les concours et en adaptant les modalités d'organisation des épreuves et leur contenu.

Ainsi, l'une des dimensions importantes est liée au contenu des épreuves des concours, qui doit être régulièrement évalué et adapté pour répondre aux besoins des employeurs notamment au regard des enjeux des transitions écologique et numérique et des transformations managériales.

Il est donc utile de rénover les concours qui le nécessitent pour les rendre plus adaptés aux besoins en compétences des employeurs publics et aux priorités gouvernementales, tout en maintenant un haut niveau d'exigence.

Des travaux sont déjà menés en ce sens, en particulier la réforme des concours d'entrée à l'Institut national du service public (INSP), effective à compter de 2024. Ils se poursuivront s'agissant des recrutements à caractère interministériel.

En ce qui concerne les concours directement définis par les ministères, vous avez également, pour plusieurs d'entre vous, commencé à en faire évoluer les modalités.

Je vous demande d'amplifier et d'accélérer la transformation de vos méthodes de recrutement pour attirer des profils diversifiés et motivés à rejoindre le service public.

Les modalités d'organisation des concours dont vous avez la responsabilité (calendriers, périodicité et délais, nombre et nature des épreuves, désignation des jurys et comités de sélection, etc.) sont à réinterroger pour prévenir le risque qu'elles soient un motif de renonciation des candidats intéressés par le service public.

Dans la perspective de leur rénovation, vous mettrez notamment l'accent sur les axes suivants :

- privilégier la dimension professionnelle des épreuves visant à apprécier les compétences et aptitudes des candidats ;

.../...

- expertiser et développer la possibilité de recours aux concours sur titres et travaux permettant aux jurys, dans une procédure allégée, de se concentrer sur l'employabilité des candidats et l'évaluation d'aptitudes complémentaires à celles sanctionnées par les diplômes concernés ;
- mutualiser des épreuves de concours par le développement des épreuves communes à plusieurs concours, lorsque ceux-ci mobilisent les mêmes formats d'épreuve et permettent l'accès à des corps dont les missions sont proches ;
- adapter le contenu des épreuves afin d'éviter que plusieurs épreuves d'un même concours vérifient une même aptitude ;
- développer, dans le respect du cadre juridique existant, les concours à affectation locale lorsque c'est possible et, dans les autres cas, améliorer l'information des candidats sur les lieux d'affectation pour leur permettre de mieux se préparer à une prise de fonctions dans une nouvelle zone géographique en cas de réussite au concours ;
- faciliter le recrutement de membres de jurys de concours aux profils diversifiés, tout en les dotant des outils et des formations adéquates, notamment en matière de lutte contre les stéréotypes de genre et contre toute forme de discrimination. A cet égard, un travail concernant l'évolution des règles de recrutement des membres de jurys sera mené au niveau interministériel ;
- améliorer la lisibilité générale et la visibilité du système des concours de la fonction publique via différents outils et campagnes incitatives de communication à l'attention du plus grand nombre. Il s'agit notamment de la participation des ministères à divers salons (salon de l'emploi, apprentissage ou salons étudiants), du renforcement des liens avec les universités et les acteurs de l'insertion dans l'emploi, et du déploiement de kits de communication à destination des futurs candidats par l'intermédiaire de différents canaux, physiques et numériques. La création d'une marque employeur commune depuis l'année passée (« choisirleservicepublic.gouv.fr ») a contribué grandement à cette meilleure visibilité.

Vous prendrez également en compte le besoin croissant de l'Etat en matière de compétences numériques, à tous niveaux hiérarchiques, tant pour l'exercice des emplois concourant au développement des outils numériques des administrations (par exemple, la conception et le développement de logiciels, la maintenance de systèmes informatiques) que pour l'exercice d'autres missions pour lesquelles le numérique est appelé à jouer un rôle croissant (par exemple, l'analyse de données, les ressources humaines, la commande publique).

Vous veillerez aussi à intégrer à vos propositions les enjeux relatifs à la transition écologique, qui constitue un puissant facteur d'attractivité pour les candidats, et un enjeu d'exemplarité pour l'Etat employeur.

Les compétences managériales étant également essentielles pour garantir la qualité du service public et la qualité de vie au travail, il convient d'évaluer celles-ci lors d'épreuves pratiques pour tous les corps concernés.

Je vous invite également à vous inspirer autant que nécessaire des meilleures pratiques déjà développées ou expérimentées par les employeurs publics ou pouvant emprunter au secteur privé, notamment en matière de communication et d'accompagnement des candidats.

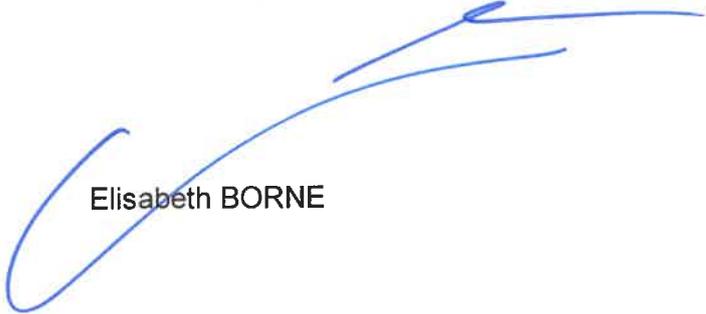
Pour conduire vos travaux, vous bénéficierez de l'appui technique et juridique de la direction générale de l'administration et de la fonction publique.

.../...

S'agissant des concours de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière, des démarches similaires sont engagées par la direction générale des collectivités locales et de la direction générale de l'offre de soins.

Le ministre de la transformation et de la fonction publiques est chargé de coordonner l'ensemble de ces travaux, dont je souhaite qu'ils produisent leurs premiers effets dès 2024, sous réserve des délais et mesures transitoires éventuellement requis pour permettre aux candidats de s'adapter aux nouvelles épreuves. Il me communiquera un premier bilan des mesures de rénovation mises en place dès la fin de l'année 2023.

Je compte sur votre engagement pour faire jouer aussi concrètement que rapidement ce levier majeur au service de l'attractivité des métiers de la fonction publique, et de la qualité du service rendu à l'utilisateur, grâce au recrutement des personnes les plus compétentes et intéressées par les métiers et les valeurs du service public.



Elisabeth BORNE